

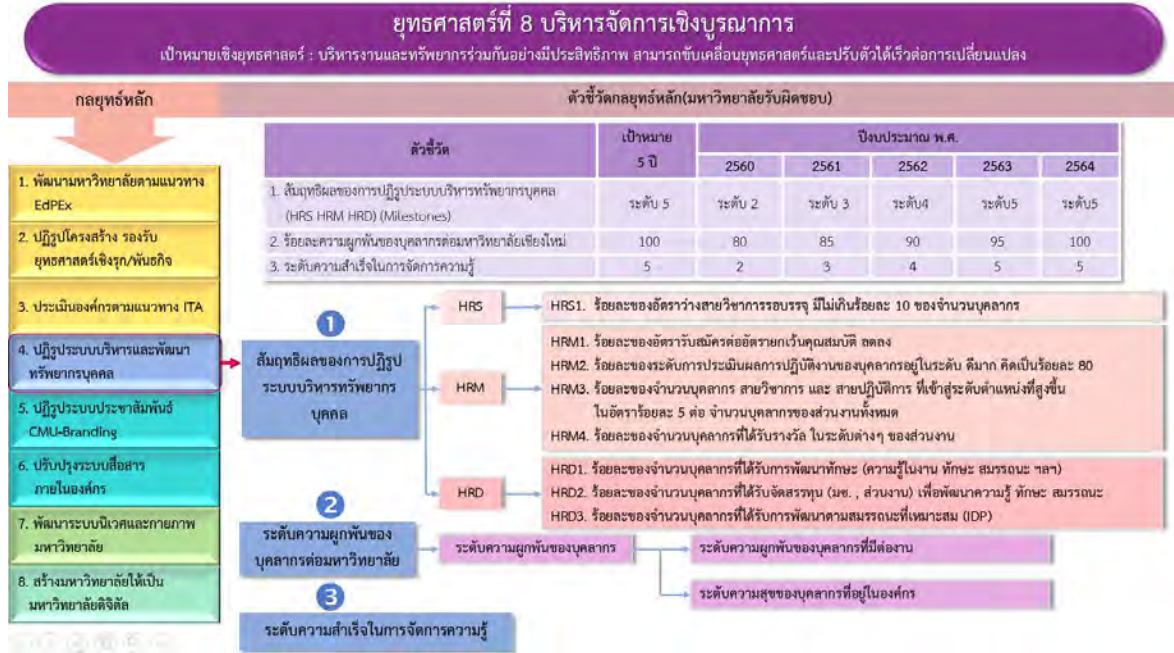


รายงานผล
การบริหารและพัฒนานาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปี 2561

ส่วนที่ 1
รายงานการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2561

1. การกำหนดตัวชี้วัดให้ส่วนงานต่างๆ รายงานข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานตัวชี้วัดหลักตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 8



ภาพ : ตัวชี้วัดกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 8

ตัวชี้วัดที่ 8.3 สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยนับ : ระดับคะแนน

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบายตัวชี้วัด : การบริหารงานทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ การพัฒนาระบบสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน สามารถแข่งขันได้ การสร้างสภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคลในการทำงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ได้แก่ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จะช่วยให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น ตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความผูกพัน ให้กับบุคลากร โดยมีความสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการวัดผล จำแนกเป็น 3 ระบบงาน ดังนี้

- 1) การวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HRS) 2) การบริหารทรัพยากรบุคคล(HRM) และ 3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล(HRD)

แนวทางการดำเนินงาน :

- ขั้นตอนที่ 1 : มีการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น
- ขั้นตอนที่ 2 : มีการจัดทำ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
- ขั้นตอนที่ 3 : มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การบันทึกข้อมูลผู้ได้รับรางวัล ในระดับต่างๆ การบันทึกข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามสมรรถนะ
- ขั้นตอนที่ 4 : มีการถ่ายทอดกระบวนการ วิธีการ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ทุกส่วนงานได้รับทราบและบริหารส่วนงานไปในทิศทางเดียวกัน
- ขั้นตอนที่ 5 : มีการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
- ขั้นตอนที่ 6 : มีระดับการประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 การกำหนดค่าน้ำหนัก การประเมินผลความสำเร็จในการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล

| เกณฑ์การประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตัวชี้วัดที่ 8.3 | น้ำหนัก (คะแนน) |
|---|-----------------|
| 1. อัตราการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด (HRS) | 10 |
| 2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1) | 10 |
| 3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (HRM2) | 20 |
| 4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3) | 20 |
| 5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ | 10 |
| 6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ | 10 |
| 7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน | 10 |
| 8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP) | 10 |

| ลำดับ | รายการเกณฑ์การให้คะแนน | คะแนน |
|-------|---|-------|
| 1 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยกว่า 50 คะแนน | 1 |
| 2 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 50 – 59 คะแนน | 2 |
| 3 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 60 – 69 คะแนน | 3 |
| 4 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 70 – 79 คะแนน | 4 |
| 5 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย มากกว่า 80 คะแนน | 5 |

1.2 ผลการประเมินผลความสำเร็จในการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล รอบปีงบประมาณ 2561

| หัวข้อ | น้ำหนัก (คะแนน) | ได้คะแนน |
|---|-----------------|---------------|
| 1. อัตราการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด (HRS) | 10 | 3.3 |
| 2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1) | 10 | 8.55 |
| 3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (HRM2) | 20 | 18.66 |
| 4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3) | 20 | 17.91 |
| 5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่างๆ | 10 | 4.84 |
| 6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ | 10 | 8.705 |
| 7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน | 10 | 10 |
| 8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP) | 10 | 6.789 |
| รวมทั้งสิ้น | 100 | 78.754 |

โดยสรุป ความสำเร็จในการปฏิรูประบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปีงบประมาณ 2561 อยู่ในระดับ 4

ตัวชี้วัดที่ 8.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

| หัวข้อ | น้ำหนัก |
|--|---------|
| 1. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่อยู่ในระดับสูง | 50 |
| 2. ร้อยละความสุขของบุคลากรอยู่ในระดับสูง | 50 |

| เกณฑ์คะแนนความสุขของบุคลากร | คะแนน |
|---|-------|
| 1. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 0 - 20 | 1 |
| 2. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 20 - 40 | 2 |
| 3. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 40 - 60 | 3 |
| 4. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 60 - 80 | 4 |
| 5. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 80 - 100 | 5 |

| เกณฑ์คะแนนความผูกพัน ต่อองค์กร | คะแนน |
|---|-------|
| 1. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 0 - 1 | 1 |
| 2. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 1 - 2 | 2 |
| 3. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 2 - 3 | 3 |
| 4. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 3 - 4 | 4 |
| 5. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 4 - 5 | 5 |

ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ (ภาพรวม)

| ค่าคะแนน ความสุขเฉลี่ย | สุขภาพดี ความสุข | มอญ ความดี | น่าใจดี ใจดี | ใจดี ใจดี | ครอบครัวดี ครอบครัวดี | สังคมดี สังคมดี | ใช้ชีวิต ใช้ชีวิต | สุขภาพ เงินดี | การทำงาน ดี | ความสุข ภาพรวม |
|---------------------------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ (2905 คน) | 63.3 Happy 😊 | 54.3 Happy 😊 | 68.4 Happy 😊 | 69.4 Happy 😊 | 62.9 Happy 😊 | 62.1 Happy 😊 | 63.8 Happy 😊 | 53.7 Happy 😊 | 63.2 Happy 😊 | 62.3 Happy 😊 |

= 4 คะแนน

ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

| ปัจจัย | ค่าเฉลี่ย (เต็ม 5) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) |
|--------------|--------------------|----------------------------|
| - ความผูกพัน | 3.63 | 0.631 |
| - SAY | 3.63 | 0.733 |
| - STAY | 3.49 | 0.886 |
| - STRIVE | 3.77 | 0.625 |

= 4 คะแนน

ภาพ : ตัวชี้วัดที่ 8.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

โดยสรุป ความสำเร็จในสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปีงบประมาณ 2561 อยู่ในระดับ 4

2. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้มีทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับ คนไทย 4.0 ตามนโยบาย Thailand 4.0

Smart CMU-People for Thai 4.0



Smart
CMU - People

Smart CMU-People

- Knowledge : ความรู้ ความเข้าใจในองค์กร ทักษะ เทคนิค ความรู้ความสามารถ
- Communication : สื่อความหมายได้ถูกต้อง
- Corroboration : มีความรับผิดชอบ
- Competitiveness of culture : สร้างความเข้มแข็งทางด้านวัฒนธรรมองค์กร
- Attitude : มีทัศนคติที่ถูกต้ององค์กร
- Leadership : มีความเป็นผู้นำ

การเตรียมคนไทย 4.0

- เปลี่ยนคนไทยจากแบบ Thai-Thai เป็นแบบ Global Thai ที่มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย แต่มีกรอบความคิดที่เป็นสากล เพราะโลกกำลังเปลี่ยนจาก One Country One เป็น One World One Destination
- คนไทยต้องเปลี่ยนจาก Analog Thai เป็น Digital Thai เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตเรียนรู้ ทำงาน และประกอบธุรกิจได้ ทั้งใน โลกจริง และ โลกเสมือน เพราะโลกกำลังปรับเปลี่ยนจาก Analog Society เป็น Digital Society
- คนไทยต้องเปลี่ยนจาก คนไทยที่มีความรู้และทักษะต่ำ เป็น คนไทยที่มีความรู้และทักษะสูง มีความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้อยู่ได้ใน Global Digital Platform
- คนไทยต้องเปลี่ยนจาก การเน้นประโยชน์ส่วนตัว เป็น คนมี จิตสาธารณะ เกื้อกูล แบ่งปัน และ รับผิดชอบต่อส่วนรวม



ภาพ : Smart CMU-People for Thai 4.0

วิธีการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปัจจุบันให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับ Thailand 4.0 ดังนี้

1. วิเคราะห์สมรรถนะ (Competency)

ของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร ในปัจจุบันเพื่อหา ข้อมูลเกี่ยวกับ สมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบันที่เป็นจุดเด่น และ สมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบันที่เป็นจุดด้อย เพื่อวิเคราะห์หา ช่องว่างในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ

- 1.1 พิจารณา Core value และ Core Competency ของบุคลากรในปัจจุบัน ว่ามีความสอดคล้องกับ Competency ของ คนไทย ใน Thailand 4.0 หรือไม่
- 1.2 สร้างความเป็นมืออาชีพ (Professional) พิจารณากระบวนการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นสากล (International for global)

2. การทบทวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน (Review System and process)

ให้มีความสอดคล้อง และลดขั้นตอน กระบวนการทำงาน ตลอดจน กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรสู่ คนไทย 4.0

3. การปรับโครงสร้างองค์กร (Organization transformations)

เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้รู้จักการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งในสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้เกิดการตระหนักและสร้างแรงจูงใจ เห็นประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. Change champion

สร้างการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะในตัวของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้บรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร

การสร้าง ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง หรือ Change agent หน้าที่ของ Change agent คือ

- 4.1. ดูแลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้อยู่ในภาวะที่ควบคุมได้
- 4.2. ให้ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่กำลังจะเปลี่ยนแปลง เช่น การใช้ CMU EdPEX ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 4.3. ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงด้าน กำลังใจ เป็นที่ปรึกษา รวมทั้งรับเรื่องราวร้องทุกข์ต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างการเปลี่ยนแปลง

5. การสร้างพื้นที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

สำหรับบุคลากรแต่ละประเภท ตามความถนัดของแต่ละบุคคล (Put the right man into the right job)

ภาพ : วิธีการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปัจจุบันให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับ Thailand 4.0

CMU - Core Competency

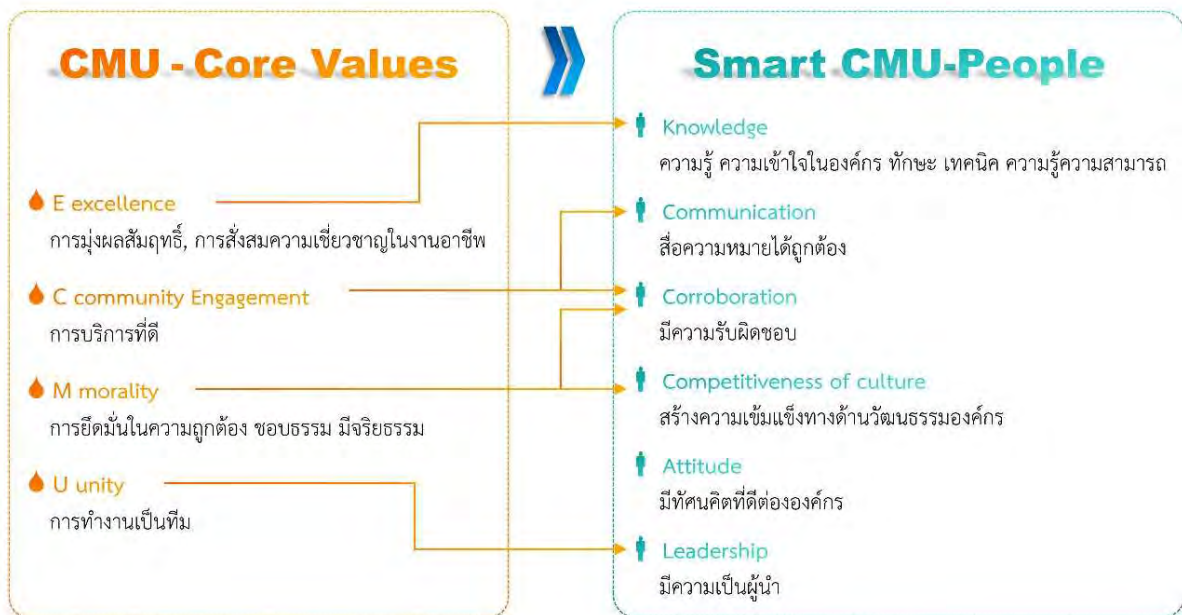
- 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ :**
ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่ การสร้างพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจจะไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำให้มาก่อน
- 2. การบริการที่ดี :**
ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มาติดต่อกับ
- 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ :**
ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนเองตนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- 4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม :**
การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 5. การทำงานเป็นทีม :**
ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หน่วยงานหรือสถาบัน รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม



CMU - Core Values

- E excellence**
การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- C community Engagement**
การบริการที่ดี
- M morality**
การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม มีจริยธรรม
- U unity**
การทำงานเป็นทีม

ภาพ : CMU Core Competency & CMU Core Values



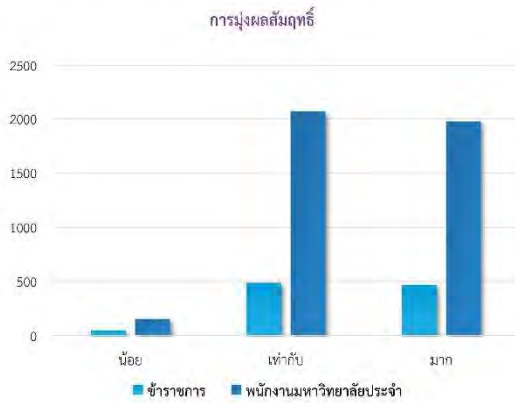
ภาพ : CMU Core Values & Smart CMU-People

3. สมรรถนะหลักของผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

CMU - Core Competency

1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ :

ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่ การสร้างพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำให้มาก่อน



คะแนนการประเมินสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ 2561

| ประเภท | น้อย | เท่ากับ | มาก |
|-------------------------|------|---------|-------|
| ข้าราชการ | 48 | 487 | 468 |
| พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ | 154 | 2,067 | 1,974 |
| คิดเป็นร้อยละ | 3.89 | 49.13 | 46.98 |

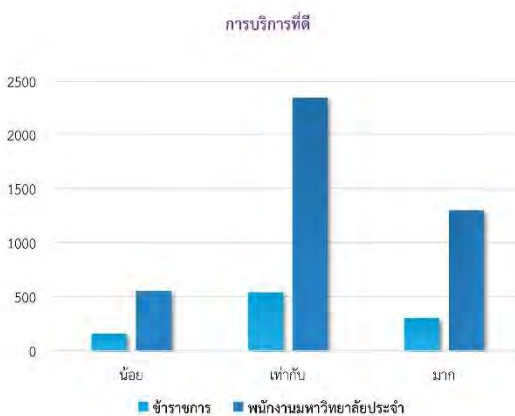


ภาพ : สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์

CMU - Core Competency

2 การบริการที่ดี :

ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาติดต่อ



คะแนนการประเมินสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ 2561

| ประเภท | น้อย | เท่ากับ | มาก |
|-------------------------|-------|---------|-------|
| ข้าราชการ | 159 | 541 | 303 |
| พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ | 554 | 2,340 | 1,301 |
| คิดเป็นร้อยละ | 13.72 | 55.43 | 30.86 |

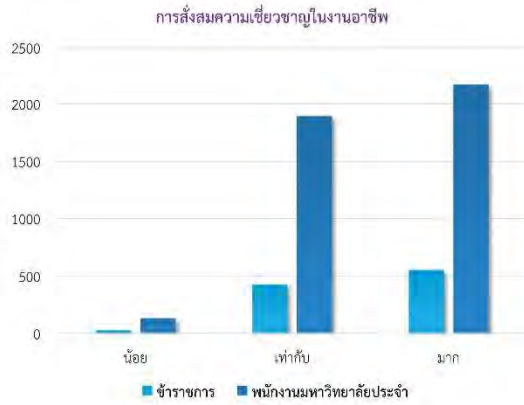


ภาพ : สมรรถนะหลัก การบริการที่ดี

CMU - Core Competency

3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ :

ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์



คะแนนการประเมินสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ 2561

| ประเภท | น้อย | เท่ากับ | มาก |
|-------------------------|------|---------|-------|
| ข้าราชการ | 26 | 425 | 552 |
| พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ | 132 | 1,894 | 2,169 |
| คิดเป็นร้อยละ | 3.04 | 44.61 | 52.35 |

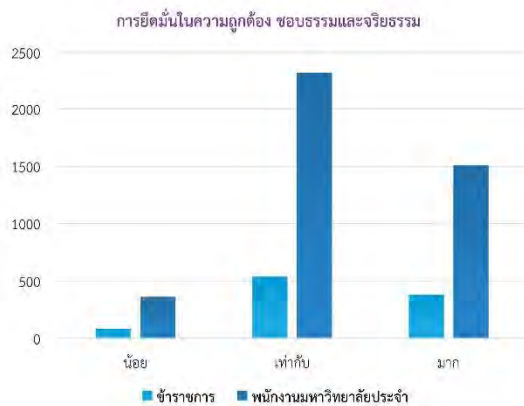


ภาพ : สมรรถนะหลัก การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

CMU - Core Competency

4 การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม :

การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



คะแนนการประเมินสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ 2561

| ประเภท | น้อย | เท่ากับ | มาก |
|-------------------------|------|---------|-------|
| ข้าราชการ | 84 | 538 | 381 |
| พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ | 362 | 2,324 | 1,509 |
| คิดเป็นร้อยละ | 8.58 | 55.06 | 36.36 |

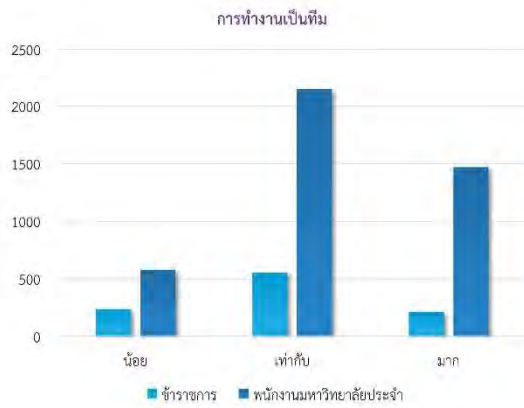


ภาพ : สมรรถนะหลัก การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม

CMU - Core Competency

5 การทำงานเป็นทีม :

ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หน่วยงานหรือสถาบัน รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม



คะแนนการประเมินสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ 2561

| ประเภท | น้อย | เท่ากับ | มาก |
|-------------------------|-------|---------|-------|
| ข้าราชการ | 236 | 555 | 212 |
| พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ | 578 | 2,148 | 1,469 |
| คิดเป็นร้อยละ | 15.66 | 52.00 | 32.34 |



ภาพ : สมรรถนะหลัก การทำงานเป็นทีม

4. การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล



ภาพ : การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล สิ่งที่ควรเริ่ม Diversity Management



ภาพ : การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล สิ่งที่ต้องเพิ่ม Engagement



ภาพ : การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล สิ่งที่ต้องลด Flexible System

5. รายงานตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ 8 (ปีงบประมาณ 2561)

5.1 ตัวชี้วัดที่ 8.3 สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- **วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด :** เพื่อผลักดันให้เกิดการดำเนินงานทางด้านบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการดำเนินการสรรหา การจัดการสวัสดิการ ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนา อย่างเป็นระบบ
- **หน่วยนับ :** ระดับคะแนน
- **ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล :** ปีงบประมาณ
- **คำอธิบายตัวชี้วัด :** การบริหารงานทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ การพัฒนาระบบสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน สามารถแข่งขันได้ การสร้างสภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคล ในการทำงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ได้แก่ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จะช่วยให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น ตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความผูกพัน ให้กับบุคลากร โดยมีความสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการวัดผลจำแนกเป็น 3 ระบบงาน ดังนี้ การวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HRS) การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)
- **แนวทางการดำเนินงาน :**
 - ขั้นตอนที่ 1 มีการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น
 - ขั้นตอนที่ 2 มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ขั้นตอนที่ 3 มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การบันทึกข้อมูลผู้ได้รับรางวัล ในระดับต่างๆ การบันทึกข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามสมรรถนะ
 - ขั้นตอนที่ 4 มีการถ่ายทอด กระบวนการ วิธีการ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ทุกส่วนงานได้รับทราบและบริหารส่วนงานไปในทิศทางเดียวกัน
 - ขั้นตอนที่ 5 มีการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ขั้นตอนที่ 6 มีระดับการประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

• เกณฑ์การประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล :

| หัวข้อ | น้ำหนัก (คะแนน) |
|---|-----------------|
| 1. อัตราว่างใหม่สายวิชาการ รอบรรจุ (HRS) | 10 |
| 2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1) | 10 |
| 3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก (HRM2) | 20 |
| 4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3) | 20 |
| 5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ | 10 |
| 6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ | 10 |
| 7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน | 10 |
| 8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP) | 10 |

| ลำดับ | รายการเกณฑ์การให้คะแนน | คะแนน |
|-------|---|-------|
| 1 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยกว่า 50 คะแนน | 1 |
| 2 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 50-59 คะแนน | 2 |
| 3 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 60-69 คะแนน | 3 |
| 4 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 70-79 คะแนน | 4 |
| 5 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย มากกว่า 80 คะแนน | 5 |

• ข้อมูลที่ต้องรายงาน : กองบริหารงานบุคคลจะใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR

1. อัตราว่างใหม่ รอบรรจุ (HRS)
2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1)
3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก (HRM2)
4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3)
5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ
6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ
7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน
8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)

โดยข้อมูลดังกล่าว กองบริหารงานบุคคลจะสรุปจากระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR ซึ่งผู้บริหารส่วนงานจะเป็นผู้รับรองข้อมูล

• ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองบริหารงานบุคคล

5.1.1 คำอธิบายเพิ่มเติมตัวชี้วัดที่ 8.3 สมรรถิผลของการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล

1. ประสิทธิภาพในการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด : พิจารณาความสามารถของส่วนงานในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ โดยพิจารณาจาก กรอบอัตราสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ที่บรรจุแล้ว หรือได้ดำเนินการขออนุมัติเปิดใช้กรอบแล้ว เทียบกับกรอบอัตราว่างทั้งหมดของส่วนงาน

◆ สูตรการคำนวณ :

$$\text{ความสามารถในการสรรหา(ตามกรอบ)} \\ = \frac{\text{อัตราว่างที่ดำเนินการเปิดใช้กรอบ} + \text{อัตราว่างที่บรรจุแล้ว}}{\text{อัตราว่างทั้งหมดของส่วนงาน}} \times 100$$

เช่น กรอบอัตราว่าง 5 ตำแหน่ง อยู่ระหว่างดำเนินการ (ประกาศรับสมัคร, อยู่ระหว่างสอบ/สัมภาษณ์) 1 ตำแหน่ง และมีอัตราที่บรรจุแล้ว 2 ตำแหน่ง สามารถคิดค่าคะแนน เท่ากับ $((1+2)/5) \times 100 = 60\%$

◆ การคิดคะแนนน้ำหนัก :

คะแนน = ความสามารถในการสรรหา(ตามกรอบ) \times %ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด
เช่น ค่าคะแนน $60 \times 10\% = 6$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

◆ ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 :

โดยในปีงบประมาณ 2561 (ข้อมูล ณ วันที่ 7 กันยายน 2561) มีจำนวนอัตราว่างที่ได้รับการจัดสรร ทั้งสิ้น 336 อัตรา อยู่ระหว่างการขออนุมัติ ใช้อัตราและดำเนินการสรรหา 71 อัตรา ดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้งไปแล้ว 40 อัตรา คงเหลืออัตราที่ยังไม่ได้ใช้งานทั้งสิ้น 225 อัตรา ดังนั้น ความสามารถในการสรรหา (ตามกรอบ)

$$= \frac{71+40}{336} \times 100 \\ = 33\%$$

การคิदन้ำหนักคะแนน

$$= 33 \times 10\% \\ = 3.3 \text{ คะแนน}$$

2. ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนด : พิจารณาความสามารถของส่วนงานในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานทันตามเวลา โดยพิจารณาจากสัดส่วนอัตราที่เปิดรับสมัคร และส่วนงานไม่ขอยกเว้นคุณสมบัติหรือไม่ขยายระยะเวลาการรับสมัคร จากอัตราที่ส่วนงานดำเนินการเปิดรับทั้งหมด

◆ สูตรการคำนวณ :

$$\text{ความสามารถในการสรรหา(ตามเวลา)} \\ = \frac{\text{อัตราไม่ขอยกเว้นคุณสมบัติหรือไม่ขยายระยะเวลาการรับสมัคร}}{\text{อัตราว่างที่ดำเนินการเปิดใช้กรอบ} + \text{อัตราว่างที่บรรจุแล้ว}} \times 100$$

เช่น กรอบอัตราอยู่ระหว่างดำเนินการ (ประกาศรับสมัคร, อยู่ระหว่างสอบ/สัมภาษณ์) 3 ตำแหน่ง มีการขยายระยะเวลาการรับสมัคร 1 ตำแหน่ง และ ไม่ขอยกเว้นคุณสมบัติหรือไม่ขยายระยะเวลาการรับสมัคร 2 ตำแหน่ง คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(2/3) \times 100 = 66.67 \%$

◆ การคิดคะแนนน้ำหนัก :

คะแนน = ความสามารถในการสรรหา(ตามเวลา) \times %น้ำหนักตัวชี้วัด
 เช่น ค่าคะแนน $66.67 \times 10\% = 6.67$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

◆ ผลการดำเนินงานในปี 2561 :

ในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวนอัตราพนักงานใหม่อยู่ระหว่างการขออนุมัติ ใช้อัตราและดำเนินการสรรหาและดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้งไปแล้ว จำนวน 111 อัตรา โดยที่มีอัตราที่ขอยกเว้นคุณสมบัติ จำนวน 16 อัตรา

ดังนั้น ความสามารถในการสรรหา (ตามเวลาและคุณสมบัติที่กำหนด)

$$= \frac{111}{127} \times 100$$

$$= 85.5\%$$

$$= 85.5\%$$

การคิน้ำหนักคะแนน

$$= 85.5 \times 10\%$$

$$= 8.55 \text{ คะแนน}$$

3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป : พิจารณาจากผลการประเมินรอบเดือนมิถุนายน (ครั้งที่ 2, รอบ 6 เดือน) ของบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน (นับรวมพนักงานส่วนงาน) โดยคิดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป ต่อ บุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน

◆ สูตรการคำนวณ :

ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

$$= \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ประเมินทั้งหมด}} \times 100$$

เช่น บุคลากรที่ได้รับการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป 20 คน จากบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน 100 คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(20/100) \times 100 = 20\%$

◆ การคิดคะแนนน้ำหนัก :

คะแนน = ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร \times %น้ำหนักตัวชี้วัด
 เช่น ค่าคะแนน $20 \times 20\% = 4$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 20)

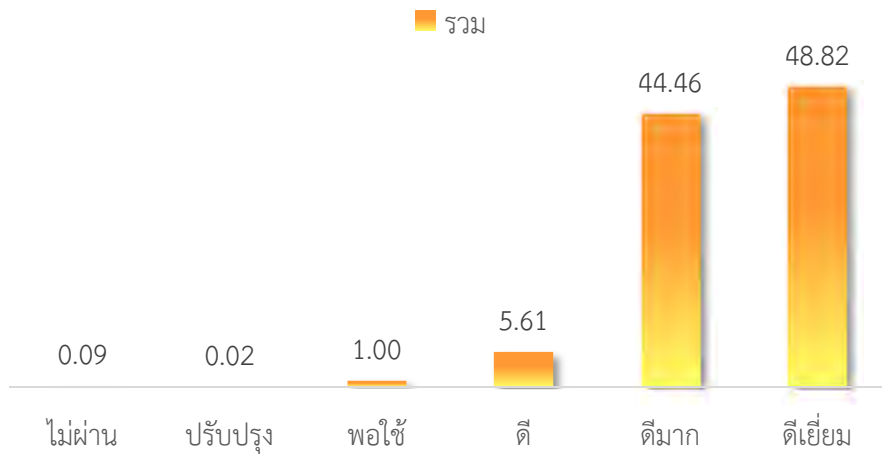
◆ ผลการดำเนินงานในปี 2561 (รอบประเมิน เพื่อเลื่อนเงินเดือน เมษายน 2561 เฉพาะ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ลูกจ้างประจำ)

มีจำนวนบุคลากรประจำ ที่ได้รับการประเมิน ดังนี้

| สังกัด | ระดับคะแนน | | | | | | รวมทั้งสิ้น | ร้อยละ | | | | | |
|-------------------------------------|------------|----------|-----------|-----------|-----------|------------|-------------|--------|----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | ไม่ผ่าน | ปรับปรุง | พอใช้ | ดี | ดีมาก | ดีเยี่ยม | | 0 | 1 ถึง 50 | 60 ถึง 69 | 70 ถึง 79 | 80 ถึง 89 | 90 ถึง 100 |
| | 0 | 1 ถึง 50 | 60 ถึง 69 | 70 ถึง 79 | 80 ถึง 89 | 90 ถึง 100 | | 0 | 1 ถึง 50 | 60 ถึง 69 | 70 ถึง 79 | 80 ถึง 89 | 90 ถึง 100 |
| คณะกรรมการสื่อสารมวลชน | 1 | | | 1 | 23 | 18 | 43 | 2.33 | 0.00 | 0.00 | 2.33 | 53.49 | 41.86 |
| คณะเกษตรศาสตร์ | | | | 2 | 32 | 199 | 233 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.86 | 13.73 | 85.41 |
| คณะทันตแพทยศาสตร์ | | | | 4 | 84 | 128 | 216 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.85 | 38.89 | 59.26 |
| คณะเทคนิคการแพทย์ | | | 3 | 5 | 82 | 80 | 170 | 0.00 | 0.00 | 1.76 | 2.94 | 48.24 | 47.06 |
| คณะนิติศาสตร์ | | | | 6 | 10 | 22 | 38 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 15.79 | 26.32 | 57.89 |
| คณะบริหารธุรกิจ | 1 | | | 5 | 17 | 44 | 67 | 1.49 | 0.00 | 0.00 | 7.46 | 25.37 | 65.67 |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | | | 1 | 4 | 35 | 130 | 170 | 0.00 | 0.00 | 0.59 | 2.35 | 20.59 | 76.47 |
| คณะแพทยศาสตร์ | | | 26 | 135 | 1311 | 656 | 2128 | 0.00 | 0.00 | 1.22 | 6.34 | 61.61 | 30.83 |
| คณะเภสัชศาสตร์ | | | | 5 | 11 | 113 | 129 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 3.88 | 8.53 | 87.60 |
| คณะมนุษยศาสตร์ | | | 3 | 16 | 37 | 126 | 182 | 0.00 | 0.00 | 1.65 | 8.79 | 20.33 | 69.23 |
| คณะวิจิตรศิลป์ | | | 1 | 7 | 37 | 62 | 107 | 0.00 | 0.00 | 0.93 | 6.54 | 34.58 | 57.94 |
| คณะวิทยาศาสตร์ | | | 1 | 20 | 98 | 330 | 449 | 0.00 | 0.00 | 0.22 | 4.45 | 21.83 | 73.50 |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | | | 2 | 11 | 108 | 116 | 237 | 0.00 | 0.00 | 0.84 | 4.64 | 45.57 | 48.95 |
| คณะศึกษาศาสตร์ | | | | 5 | 46 | 78 | 129 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 3.88 | 35.66 | 60.47 |
| คณะเศรษฐศาสตร์ | | | | | | 1 | 1 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 100 |
| คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | | | | 7 | 37 | 17 | 61 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 11.48 | 60.66 | 27.87 |
| คณะสังคมศาสตร์ | | 1 | 2 | 12 | 28 | 37 | 80 | 0.00 | 1.25 | 2.50 | 15.00 | 35.00 | 46.25 |
| คณะสัตวแพทยศาสตร์ | 1 | | | 4 | 26 | 88 | 119 | 0.84 | 0.00 | 0.00 | 3.36 | 21.85 | 73.95 |
| คณะสาธารณสุขศาสตร์ | | | | | | 2 | 2 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 100 |
| คณะอุตสาหกรรมเกษตร | 1 | | 1 | 2 | 22 | 65 | 91 | 1.10 | 0.00 | 1.10 | 2.20 | 24.18 | 71.43 |
| บัณฑิตวิทยาลัย | | | | | 4 | 17 | 21 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 19.05 | 80.95 |
| วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล | | | | | | 2 | 2 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 100 |
| วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล | | | 1 | | 1 | 8 | 10 | 0.00 | 0.00 | 10.00 | 0.00 | 10.00 | 80.00 |
| วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี | | | | | 25 | 31 | 56 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 44.64 | 55.36 |
| ศูนย์วิจัยข้าวล้านนา | | | | | | 2 | 2 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 100 |
| ศูนย์สัตว์ทดลอง | | | | 1 | 10 | | 11 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 9.09 | 90.91 | 0.00 |
| สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ | | | | | 1 | 1 | 2 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 50.00 | 50.00 |
| สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | | | 1 | 5 | 16 | 17 | 39 | 0.00 | 0.00 | 2.56 | 12.82 | 41.03 | 43.59 |
| สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ | | | | 1 | 27 | 42 | 70 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.43 | 38.57 | 60.00 |
| สถาบันวิจัยสังคม | | | 4 | 6 | 2 | 17 | 29 | 0.00 | 0.00 | 13.79 | 20.69 | 6.90 | 58.62 |

| สังกัด | ระดับคะแนน | | | | | | รวมทั้งสิ้น | ร้อยละ | | | | | |
|------------------------------|------------|----------|-----------|-----------|-----------|------------|-------------|--------|----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | ไม่ผ่าน | ปรับปรุง | พอใช้ | ดี | ดีมาก | ดีเยี่ยม | | 0 | 1 ถึง 50 | 60 ถึง 69 | 70 ถึง 79 | 80 ถึง 89 | 90 ถึง 100 |
| | 0 | 1 ถึง 50 | 60 ถึง 69 | 70 ถึง 79 | 80 ถึง 89 | 90 ถึง 100 | | 0 | 1 ถึง 50 | 60 ถึง 69 | 70 ถึง 79 | 80 ถึง 89 | 90 ถึง 100 |
| สำนักงานการตรวจสอบภายใน | | | | 1 | 11 | 1 | 13 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 7.69 | 84.62 | 7.69 |
| สำนักงานมหาวิทยาลัย | 1 | | 5 | 14 | 166 | 76 | 262 | 0.38 | 0.00 | 1.91 | 5.34 | 63.36 | 29.01 |
| สำนักงานสภามหาวิทยาลัย | | | | | 2 | 4 | 6 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 33.33 | 66.67 |
| สำนักทะเบียนและประมวลผล | | | | 11 | 33 | | 44 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 25.00 | 75.00 | 0.00 |
| สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ | | | 2 | 7 | 17 | 26 | 52 | 0.00 | 0.00 | 3.85 | 13.46 | 32.69 | 50.00 |
| สำนักบริการวิชาการ | | | | | 2 | 9 | 11 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 18.18 | 81.82 |
| สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | | | | 20 | 20 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 100 |
| สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม | | | | 1 | 2 | 10 | 13 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 7.69 | 15.38 | 76.92 |
| รวม | 5 | 1 | 53 | 298 | 2363 | 2595 | 5315 | 0.09 | 0.02 | 1.00 | 5.61 | 44.46 | 48.82 |

รวม (ร้อยละ)



ดังนั้น ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

$$= \frac{4,958}{5,312} \times 100$$

$$= 93.33$$

$$= 93.33$$

การคิดน้ำหนักคะแนน

$$= 93.33 \times 20\%$$

$$= 18.66 \text{ คะแนน}$$

หมายเหตุ : กองบริหารงานบุคคลใช้ข้อมูลจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากระบบฐานข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR

4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และ/หรือ สายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3): พิจารณาจากจำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ต่อจำนวนบุคลากรที่ยื่นผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น (นับสะสม)

◆ วิธีคำนวณร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น :

| ปี | (1) คงเหลือสะสม จากปีที่ผ่านมา | (2) จำนวนที่ยื่นขอ พิจารณาภายในปี | (1)+(2) = (3) รวมจำนวน รายการยื่นคงค้าง | (4) จำนวนที่ผ่าน การพิจารณา | $((4)/(3))*100$ วิธีการ คิดค่าคะแนน |
|------|--------------------------------------|---|---|-----------------------------------|---|
| 2558 | 0 | 10 | 10 | 5 | $(5/10)*100 = 50\%$ |
| 2559 | 5 | 3 | 8 | 4 | $(4/8)*100 = 50\%$ |
| 2560 | 4 | 5 | 9 | 6 | $(6/9)*100 = 66.67\%$ |

◆ การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

คะแนน = ร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น \times % ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด
เช่น ค่าคะแนน $50 \times 20\% = 10$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 20)

◆ การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 :

| ตำแหน่ง | จำนวนผู้ยื่นขอ | ได้รับแต่งตั้ง |
|--------------------|----------------|----------------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 132 | 125 |
| รองศาสตราจารย์ | 49 | 34 |
| ศาสตราจารย์ | 11 | 13 |
| รวม | 192 | 172 |

$$\text{ร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น} = \frac{172}{192} \times 100 = 89.58$$

◆ วิธีคำนวณร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น :

การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก:

$$\text{คะแนน} = \text{ร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น} \times \% \text{ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด}$$

เช่น ค่าคะแนน $50 \times 20\% = 10$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 20)

$$\text{คะแนน} = 89.58 \times 20\% = 17.91$$

5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่างๆ : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในระดับส่วนงานขึ้นไป โดยที่ต้องเป็นรางวัลที่มีการประกาศหลักเกณฑ์ชัดเจน, มีการจัดทำโครงการ/ กิจกรรมทั่วทั้งส่วนงาน และได้รับการยอมรับ ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด

◆ การกำหนดค่าเป้าหมาย

| ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | |
|---------------------------------------|------------------|------|------|------|------|
| | 2560 | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |
| จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |

จากค่าเป้าหมายส่วนงานมีบุคลากรทั้งหมด 100 คน ดังนั้น เป้าหมายส่วนงานต้องมีบุคลากรได้รับรางวัลปี 2560 เท่ากับ $(100 \times 5\%) = 5$ คน

◆ สูตรการคำนวณ :

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัล} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับส่วนงานขึ้นไป}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลตามเป้าหมาย}} \times 100$$

เช่น จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับส่วนงานขึ้นไป 2 คน จากจำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลตามเป้าหมาย จำนวน 5 คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(2/5) \times 100 = 40\%$

◆ การคิดคะแนนน้ำหนัก :

$$\text{คะแนน} = \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัล} \times \% \text{ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด}$$

เช่น ค่าคะแนน $40 \times 10\% = 4$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

◆ ผลการดำเนินงานในปี 2561 : การกำหนดค่าเป้าหมาย ในปีงบประมาณ 2561 มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 6,752 ราย ค่าเป้าหมายในปี 2561 = 5% ค่าเป้าหมาย = 337.6 ราย มีบุคลากรที่ได้รับรางวัล ตั้งแต่ระดับส่วนงาน ถึงระดับนานาชาติ = 163 ราย

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัล ในปีงบประมาณ 2561}$$

$$= \frac{163}{337.6} \times 100$$

$$= 48.4\%$$

$$= 48.4\%$$

$$\text{คะแนน} = 48.4 \times 10$$

$$= 4.84 \text{ คะแนน}$$

6. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรในส่วนงานที่ได้เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ ที่ ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดยการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะเป็นการพัฒนาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคล รวมถึงการได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหาร

◆ สูตรการคำนวณ :

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน}} \times 100$$

เช่น บุคลากรที่เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ 85 คน จากบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน 100 คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(85/100) \times 100 = 85\%$

◆ การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

คะแนน = ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ x % ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด
 เช่น ค่าคะแนน $85 \times 10\% = 8.5$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

◆ ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 : การกำหนดค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ 2561 มีบุคลากรที่เป็น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 6,752 ราย บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาทักษะ จำนวนทั้งสิ้น 5,878 ราย

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ

$$= \frac{5,878}{6,752} \times 100$$

$$= 87.05$$

$$= 87.05$$

$$\text{คะแนน} = 87.05 \times 10\%$$

$$= 8.705 \text{ คะแนน}$$

7. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ ที่ได้รับการสนับสนุนทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ ทุนการศึกษา สำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้, ทุนเพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก ณ ต่างประเทศ ในโครงการอาจารย์ช่างเผือก, ทุนการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือทุนประเภทอื่นๆ (นับตามปีที่ได้รับทุน) ต่อ จำนวนบุคลากรทั้งหมด

◆ การกำหนดค่าเป้าหมาย

| ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | |
|--------------------------------|------------------|------|------|------|------|
| | 2560 | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |
| จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน | 3% | 3% | 4% | 5% | 5% |

จากค่าเป้าหมายส่วนงานมีบุคลากรทั้งหมด 100 คน ดังนั้น เป้าหมายจำนวนทุนที่ส่วนงานต้องจัดสรรในปี 2561 เท่ากับ $(100 \times 3\%) = 3$ คน

◆ สูตรการคำนวณ :

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนจากส่วนงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับทุนตามเป้าหมาย}} \times 100$$

เช่น บุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา จำนวน 2 คน จากบุคลากรที่ต้องได้รับทุนตามเป้าหมาย 3 คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(2/3) \times 100 = 66.67\%$

◆ การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

$$\text{คะแนน} = \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน} \times \text{ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด}$$

ดังนั้น ค่าคะแนน เท่ากับ $(66.67 \times 10\%) = 6.67$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

◆ การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 : การกำหนดค่าเป้าหมาย ในปีงบประมาณ 2561 มีบุคลากรที่เป็น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 6,752 ราย ค่าเป้าหมายในปี 2561 = 3% ค่าเป้าหมาย = 203 ราย มีบุคลากรที่ได้รับทุน = 332 ราย

ร้อยละ บุคลากรที่ได้รับการจัดสรรทุน

$$= \frac{332}{203} \times 100$$

203

$$= 163.3 \text{ หรือคิดเป็น } 100\%$$

คะแนน = $100 \times 10\%$

$$= 10 \text{ คะแนน}$$

หมายเหตุ : ทุนสนับสนุนหมายถึง ทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นสถาบันการศึกษา ที่เห็นความสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอยู่เสมอ ช่องทางหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร คือ การสนับสนุนเงินทุนเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เงินทุนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการ และปฏิบัติการ ประกอบไปด้วย

1. ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้ คือ ทุนการศึกษาสำหรับสนับสนุนบุคลากรที่ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประกอบไปด้วยทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้ 2 ประเภท ได้แก่

1.1 ทุนการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ประเภทคณาจารย์ประจำ นักวิจัย และสำหรับบุคคลภายนอกที่ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ คือ ทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิจัย และบุคคลภายนอก ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เพื่อนำความรู้มาพัฒนามหาวิทยาลัยและชุมชน เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของโลกในปัจจุบันและอนาคต

1.2 ทุนเพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก ณ ต่างประเทศ ในโครงการอาจารย์ช่างเผือก คือ ทุนการศึกษาเพื่อสร้างอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.3 ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้ ที่ส่วนงานเป็นผู้จัดสรรให้แก่บุคลากร คือ ทุนการศึกษาที่ส่วนงานแต่ละส่วนงานจัดสรรให้แก่บุคลากรทั้งสายวิชาการ และปฏิบัติการ เช่น ทุนการศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานการตรวจสอบภายใน และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย คือ ทุนการศึกษาที่สำนักงานมหาวิทยาลัย จัดสรรให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการในสังกัด เป็นต้น

2. ทุนสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะ คือ ทุนสำหรับพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเปิดให้อาจารย์เสนอโครงการ ภายใต้ “โครงการนำร่องการจัดการเรียนรู้แบบใหม่” เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ที่มีความสนใจและประสงค์จะปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP) : ผลการประเมินสมรรถนะและการวิเคราะห์แผนพัฒนารายบุคคลตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยพิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์และได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสมจนได้คะแนนประเมินที่สูงขึ้น ต่อจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาทั้งหมด

◆ การกำหนดค่าเป้าหมาย :

| ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายรายปี | | | | |
|---|------------------|------|------|------|------|
| | 2560 | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |
| จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP) | 80% | 80% | 85% | 85% | 90% |

จากผลการประเมินสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ส่วนงานมีบุคลากรที่ได้รับการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน 10 คน ผ่านเกณฑ์ 90 คน จากบุคลากรทั้งหมด 100 คน ดังนั้น เป้าหมายจำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ส่วนงานต้องพัฒนาในปี 2561 เท่ากับ $(10 \times 80\%) = 8$ คน

◆ สูตรการคำนวณ:

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรกลุ่มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ได้รับคะแนนประเมินสูงขึ้น}}{\text{จำนวนบุคลากรกลุ่มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนงานต้องพัฒนาตามเป้าหมาย}} \times 100$$

เช่น บุคลากรกลุ่มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ได้รับคะแนนประเมินสูงขึ้น จำนวน 5 คน จากบุคลากรทั้งหมดที่ต้องพัฒนาตามเป้าหมาย 8 คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(5/8) \times 100 = 62.5 \%$

◆ การคิดคะแนนน้ำหนัก

คะแนน = ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม \times %ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด
ดังนั้น ค่าคะแนน เท่ากับ $(62.5 \times 10\%) = 6.25$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

◆ การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ ในปีงบประมาณ 2561 มีดังนี้

| ชนิดสมรรถนะ | สมรรถนะ | จำนวนรวม | ข้าราชการ | คิดเป็นร้อยละ | พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ | คิดเป็นร้อยละ | คิดเป็นร้อยละ | พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว | คิดเป็นร้อยละ |
|-----------------|---|----------|-----------|---------------|-------------------------|---------------|---------------|----------------------------|---------------|
| Core competency | การทำงานเป็นทีม | 6,625 | 903 | 13.63 | 3,907 | 58.97 | 0.02 | 1,814 | 27.38 |
| | การบริการที่ดี | 6,625 | 903 | 13.63 | 3,907 | 58.97 | 0.02 | 1,814 | 27.38 |
| | การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 6,625 | 903 | 13.63 | 3,907 | 58.97 | 0.02 | 1,814 | 27.38 |
| | การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม | 6,625 | 903 | 13.63 | 3,907 | 58.97 | 0.02 | 1,814 | 27.38 |
| | การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ | 6,625 | 903 | 13.63 | 3,907 | 58.97 | 0.02 | 1,814 | 27.38 |

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ 2561 มีดังนี้

| กลุ่มบุคลากร | ตำแหน่ง | สมรรถนะที่โดดเด่น | สมรรถนะที่ควรปรับปรุง |
|-----------------------------------|-------------------------|---|---------------------------------|
| สมรรถนะหลัก | | | |
| บุคลากรสายวิชาการ | อาจารย์ | การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (ร้อยละ 63.52) | การบริการที่ดี (ร้อยละ 19.86) |
| | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | การการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 65.88) | การบริการที่ดี (ร้อยละ 19.92) |
| | รองศาสตราจารย์ | การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 54.30) | การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 26.17) |
| | ศาสตราจารย์ | การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 39.47) | การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 26.32) |
| | นักวิจัย | การมองภาพองค์รวม (ร้อยละ 85.19) | การบริการที่ดี (ร้อยละ 8.47) |
| บุคลากรสายสนับสนุน / วิชาชีพเฉพาะ | คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี | การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 43.87) | การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 16.83) |
| | คุณวุฒิปริญญาตรี | การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 45.4) | การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 12.91) |
| | คุณวุฒิปริญญาโท | การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 54.04) | การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 15.95) |
| | คุณวุฒิปริญญาเอก | การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ร้อยละ 44.07) | การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 20.34) |

เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
สรุปผลการประเมิน ได้ดังนี้

| ประเภทสมรรถนะ | สมรรถนะ | รวม | น้อยกว่า | | เท่ากับ | | มากกว่า | |
|-----------------|--|-------|----------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | | | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| Core competency | การทำงานเป็นทีม | 6,625 | 963 | 14.54 | 3,455 | 52.15 | 2,207 | 33.31 |
| | การบริการที่ดี | 6,625 | 628 | 9.48 | 3,768 | 56.88 | 2,229 | 33.65 |
| | การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 6,625 | 195 | 2.94 | 3,342 | 50.45 | 3,088 | 46.61 |
| | การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม | 6,625 | 608 | 9.18 | 3,597 | 54.29 | 2,420 | 36.53 |
| | การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ | 6,625 | 141 | 2.13 | 3,156 | 47.64 | 3,328 | 50.23 |

จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1/2561 ได้ผลการประเมินสมรรถนะดังนี้

| competency | ครั้งที่ 2/2560 |
|---------------------------------------|-----------------|
| การควบคุมตนเอง | 138 |
| การคิดวิเคราะห์ | 1,140 |
| การดำเนินการเชิงรุก | 1,440 |
| การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการ | 3,281 |
| การทำงานเป็นทีม | 2,532 |
| การบริการที่ดี | 2,321 |

| competency | ครั้งที่ 1/2561 |
|---------------------------------------|-----------------|
| การควบคุมตนเอง | 77 |
| การคิดวิเคราะห์ | 625 |
| การดำเนินการเชิงรุก | 1,265 |
| การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการ | 2,276 |
| การทำงานเป็นทีม | 1,636 |
| การบริการที่ดี | 1,489 |

$$\begin{aligned} \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม} &= \frac{7,368}{10,852} \times 100 \\ &= 67.89 \\ &= 67.89 \times 10\% \\ \text{คะแนน} &= \mathbf{6.789 \text{ คะแนน}} \end{aligned}$$

หมายเหตุ: ส่วนงานสามารถตรวจสอบสรุปการประเมินสมรรถนะ บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จากระบบ CMU-MIS > เมนู การจัดการข้อมูล > หัวข้อ รายงานผลการประเมินความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ

◆ เกณฑ์การประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล :

| หัวข้อ | น้ำหนัก (คะแนน) | ได้คะแนน |
|---|-----------------|----------|
| 1. อัตราการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด (HRS) | 10 | 3.3 |
| 2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1) | 10 | 8.55 |
| 3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (HRM2) | 20 | 18.66 |
| 4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3) | 20 | 17.91 |
| 5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่างๆ | 10 | 4.84 |
| 6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ | 10 | 8.705 |
| 7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน | 10 | 10 |
| 8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP) | 10 | 6.789 |
| รวมทั้งสิ้น | 100 | 78.754 |

| ลำดับ | รายการเกณฑ์การให้คะแนน | คะแนน |
|-------|---|-------|
| 1 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยกว่า 50 คะแนน | 1 |
| 2 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 50 – 59 คะแนน | 2 |
| 3 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 60 – 69 คะแนน | 3 |
| 4 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 70 – 79 คะแนน | 4 |
| 5 | ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย มากกว่า 80 คะแนน | 5 |

หมายเหตุ : สัมฤทธิผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคล = 4 คะแนน

5.2 ตัวชี้วัดที่ 8.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

- **วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด** : เพื่อวัดผลจากการดำเนินงานขององค์กร ในด้านของบุคลากร จากระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งจะสะท้อนถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร นำไปสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

- **หน่วยนับ** : ร้อยละ

- **ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล** : ปีงบประมาณ

- **คำอธิบาย** :

เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้รับทราบถึง ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เพื่อที่มหาวิทยาลัยจะได้สร้างเสริมให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

- **แนวทางการดำเนินงาน**

ขั้นตอนที่ 1 มีการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 มีการจัดทำ แผนดำเนินการเกี่ยวกับโครงการ Happy University

ขั้นตอนที่ 3 มีการถ่ายทอด กระบวนการ วิธีการ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ทุกส่วนงานได้รับทราบและบริหารส่วนงานไปในทิศทางเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 4 มีการดำเนินการตามโครงการ Happy University มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 5 มีคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยพิจารณาจาก 2 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 8.4.1 ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร :

| เกณฑ์คะแนนความสุขของบุคลากร | ระดับ |
|---|---------|
| 1. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 0 - 20 | น้อยมาก |
| 2. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 20 - 40 | น้อย |
| 3. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 40 - 60 | ปานกลาง |
| 4. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 60 - 80 | ดี |
| 5. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 80 - 100 | ดีมาก |

8.4.2 ระดับความสุขของบุคลากร :

| เกณฑ์คะแนนความผูกพัน ต่อบุคลากร | ระดับ |
|---|---------|
| 1. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 0 - 1 | น้อยมาก |
| 2. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 1 - 2 | น้อย |
| 3. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 2 - 3 | ปานกลาง |
| 4. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 3 - 4 | ดี |
| 5. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 4 - 5 | ดีมาก |

- **ข้อมูลที่ต้องรายงาน :** กองบริหารงานบุคคลจะใช้ข้อมูลจากผลการประเมิน Happinometer
 1. ผลคะแนนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ
 2. ผลคะแนนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อบุคลากร
- **ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :**
 - KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์
 - Data Owner คือ กองบริหารงานบุคคล

ในปีงบประมาณ 2561 ได้มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากร และความสุขของบุคลากร ดังนี้

| สังกัด | ความสุขของบุคลากร | | | | | | | | | | ความผูกพันของบุคลากร | | | |
|-------------------------------------|-------------------|------------|------------|-----------|-------------|--------------|------------|------------|---------------|--------------|----------------------|------|--------|--------|
| | HappyBody | HappyRelax | HappyHeart | HappySoul | HappyFamily | HappySociety | HappyBrain | HappyMoney | HappyWorkLife | เกณฑ์ความสุข | say | stay | strive | engage |
| คณะกรรมการ สื่อสารมวลชน | 61.1 | 54.3 | 70.0 | 72.9 | 62.7 | 60.1 | 66.9 | 54.1 | 64.8 | 63.0 | 3.5 | 3.4 | 4.0 | 3.6 |
| คณะเกษตรศาสตร์ | 65.0 | 57.0 | 70.4 | 68.9 | 67.6 | 64.8 | 68.8 | 60.5 | 68.4 | 65.7 | 3.6 | 3.6 | 3.9 | 3.7 |
| คณะทันต แพทยศาสตร์ | 57.5 | 46.4 | 61.9 | 65.3 | 52.3 | 52.1 | 63.0 | 53.8 | 53.9 | 56.2 | 3.3 | 3.3 | 3.6 | 3.4 |
| คณะเทคนิค การแพทย์ | 66.0 | 56.6 | 74.5 | 75.1 | 66.5 | 65.8 | 72.2 | 60.6 | 64.9 | 66.9 | 3.7 | 3.7 | 4.0 | 3.8 |
| คณะนิติศาสตร์ | 57.2 | 49.7 | 72.5 | 73.4 | 61.5 | 57.6 | 66.1 | 50.4 | 60.9 | 61.0 | 3.2 | 3.2 | 3.7 | 3.3 |
| คณะบริหารธุรกิจ | 62.3 | 53.9 | 72.2 | 74.1 | 74.5 | 67.2 | 71.1 | 51.0 | 65.3 | 65.7 | 3.5 | 3.3 | 3.9 | 3.6 |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | 64.7 | 54.8 | 69.6 | 72.3 | 63.4 | 65.7 | 66.9 | 56.3 | 62.8 | 64.0 | 3.5 | 3.4 | 3.7 | 3.6 |
| คณะแพทยศาสตร์ | 63.9 | 53.2 | 67.9 | 69.3 | 60.5 | 62.1 | 60.3 | 52.5 | 61.9 | 61.3 | 3.7 | 3.5 | 3.7 | 3.6 |
| คณะเภสัชศาสตร์ | 65.9 | 56.7 | 66.6 | 65.6 | 62.0 | 60.4 | 69.7 | 58.2 | 66.4 | 63.5 | 3.6 | 3.7 | 3.8 | 3.7 |
| คณะมนุษยศาสตร์ | 64.1 | 56.6 | 67.7 | 68.5 | 62.0 | 61.9 | 70.3 | 59.4 | 61.6 | 63.6 | 3.4 | 3.1 | 3.8 | 3.4 |
| คณะรัฐศาสตร์และ รัฐประศาสนศาสตร์ | 70.8 | 55.8 | 59.2 | 60.0 | 62.5 | 60.4 | 66.7 | 67.7 | 59.1 | 62.5 | 2.6 | 2.7 | 3.4 | 2.9 |
| คณะวิจิตรศิลป์ | 55.4 | 49.8 | 68.6 | 67.0 | 60.0 | 58.3 | 79.7 | 45.5 | 59.1 | 60.4 | 3.1 | 3.1 | 4.0 | 3.4 |
| คณะวิทยาศาสตร์ | 63.7 | 56.2 | 67.8 | 68.5 | 67.6 | 62.6 | 68.4 | 58.6 | 65.7 | 64.3 | 3.7 | 3.6 | 3.9 | 3.8 |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 61.3 | 54.5 | 67.9 | 65.0 | 70.6 | 61.0 | 69.3 | 54.9 | 62.2 | 63.0 | 3.6 | 3.5 | 3.8 | 3.6 |
| คณะศึกษาศาสตร์ | 52.5 | 55.0 | 72.5 | 69.2 | 66.7 | 61.1 | 69.4 | 57.3 | 62.7 | 62.9 | 3.3 | 3.5 | 4.2 | 3.7 |
| คณะเศรษฐศาสตร์ | 62.3 | 50.5 | 63.7 | 64.7 | 58.6 | 59.9 | 71.5 | 49.8 | 58.2 | 59.9 | 3.3 | 3.1 | 3.6 | 3.4 |
| คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ | 59.2 | 56.0 | 67.5 | 66.0 | 61.8 | 58.7 | 66.7 | 53.9 | 66.1 | 61.8 | 3.5 | 3.5 | 3.8 | 3.6 |
| คณะสังคมศาสตร์ | 63.6 | 55.0 | 75.0 | 74.3 | 67.9 | 63.7 | 71.4 | 69.6 | 60.9 | 66.8 | 3.5 | 3.2 | 3.7 | 3.5 |
| คณะสัตว แพทยศาสตร์ | 60.9 | 52.9 | 67.2 | 68.8 | 58.8 | 60.2 | 71.1 | 60.8 | 62.8 | 62.6 | 3.5 | 3.5 | 3.8 | 3.6 |
| คณะสาธารณสุข ศาสตร์ | 65.0 | 65.0 | 74.0 | 77.0 | 88.3 | 68.3 | 83.3 | 66.3 | 82.6 | 74.4 | 4.5 | 4.7 | 4.5 | 4.6 |
| คณะอุตสาหกรรม เกษตร | 63.8 | 57.2 | 67.6 | 67.6 | 65.4 | 62.3 | 66.5 | 55.2 | 60.6 | 62.9 | 3.5 | 3.4 | 3.8 | 3.6 |
| บัณฑิตวิทยาลัย | 68.5 | 53.5 | 70.0 | 70.0 | 68.3 | 59.2 | 74.2 | 51.3 | 54.4 | 63.3 | 3.1 | 2.6 | 3.9 | 3.2 |

| สังกัด | ความสุขของบุคลากร | | | | | | | | | | ความผูกพันของบุคลากร | | | |
|---|-------------------|------------|------------|-----------|-------------|--------------|------------|------------|---------------|--------------|----------------------|------|--------|--------|
| | HappyBody | HappyRelax | HappyHeart | HappySoul | HappyFamily | HappySociety | HappyBrain | HappyMoney | HappyWorkLife | เกณฑ์ความสุข | say | stay | strive | engage |
| โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ | 61.4 | 49.6 | 64.9 | 66.4 | 55.0 | 57.9 | 58.6 | 54.7 | 60.2 | 58.8 | 3.5 | 3.2 | 3.4 | 3.4 |
| วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล | 76.3 | 61.3 | 78.8 | 76.3 | 66.7 | 70.8 | 62.5 | 78.1 | 66.2 | 70.8 | 3.8 | 3.7 | 4.6 | 4.1 |
| วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล | 61.9 | 49.2 | 60.4 | 65.4 | 60.3 | 57.1 | 73.7 | 53.4 | 57.6 | 59.9 | 3.1 | 3.0 | 3.7 | 3.3 |
| วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี | 53.1 | 58.1 | 71.9 | 67.5 | 65.6 | 66.7 | 82.3 | 49.2 | 72.6 | 65.2 | 3.7 | 3.3 | 4.1 | 3.7 |
| ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | 46.9 | 58.6 | 67.8 | 62.8 | 60.6 | 61.6 | 63.4 | 49.3 | 71.1 | 60.2 | 4.0 | 3.8 | 3.7 | 3.8 |
| ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ | 50.0 | 70.0 | 60.0 | 65.0 | 50.0 | 75.0 | 75.0 | 68.8 | 70.6 | 64.9 | 3.3 | 3.7 | 3.3 | 3.4 |
| ศูนย์นักศึกษาก่อสัมพันธ์ | 75.0 | 75.0 | 65.0 | 75.0 | 91.7 | 62.5 | 66.7 | 62.5 | 69.1 | 71.4 | 4.3 | 4.3 | 3.3 | 4.0 |
| ศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก | 71.3 | 56.3 | 73.8 | 65.0 | 45.8 | 53.1 | 66.7 | 62.5 | 52.2 | 60.7 | 3.3 | 3.0 | 3.7 | 3.3 |
| ศูนย์บริหารงานวิจัยสำนักงานมหาวิทยาลัย | 50.0 | 62.5 | 77.5 | 72.5 | 66.7 | 75.0 | 83.3 | 68.8 | 77.9 | 70.5 | 4.2 | 3.8 | 4.5 | 4.2 |
| ศูนย์สัตว์ทดลอง | 61.7 | 56.5 | 67.4 | 68.9 | 67.8 | 61.8 | 67.4 | 50.0 | 63.7 | 62.8 | 3.4 | 3.4 | 3.7 | 3.5 |
| สถาบันภาษา | 57.2 | 56.6 | 65.9 | 68.4 | 63.5 | 61.7 | 62.5 | 52.3 | 64.7 | 61.4 | 3.4 | 2.6 | 3.8 | 3.3 |
| สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ | 60.6 | 56.6 | 69.3 | 69.5 | 72.3 | 64.0 | 64.2 | 47.0 | 67.0 | 63.4 | 3.7 | 3.4 | 4.0 | 3.7 |
| สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 65.9 | 56.3 | 70.4 | 70.7 | 74.1 | 63.5 | 68.2 | 56.0 | 61.9 | 65.2 | 3.5 | 3.7 | 3.9 | 3.7 |
| สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ | 66.5 | 55.7 | 68.2 | 69.9 | 68.2 | 62.9 | 62.1 | 53.4 | 65.3 | 63.6 | 3.6 | 3.5 | 3.8 | 3.6 |
| สถาบันวิจัยสังคม | 67.0 | 57.5 | 74.3 | 72.3 | 66.4 | 61.9 | 71.9 | 51.0 | 70.4 | 65.9 | 4.0 | 3.9 | 4.0 | 4.0 |
| สำนักงานการตรวจสอบภายใน | 62.7 | 57.3 | 70.7 | 70.0 | 75.0 | 64.4 | 69.4 | 57.9 | 72.6 | 66.7 | 4.1 | 3.5 | 4.0 | 3.9 |
| สำนักงานบริหารและจัดการทรัพย์สินสำนักงานมหาวิทยาลัย | 53.8 | 60.0 | 65.0 | 68.8 | 66.7 | 66.7 | 62.5 | 54.7 | 65.8 | 62.6 | 3.7 | 3.3 | 3.6 | 3.5 |

| สังกัด | ความสุขของบุคลากร | | | | | | | | | | ความผูกพันของบุคลากร | | | |
|---|-------------------|------------|------------|-----------|-------------|--------------|------------|------------|---------------|--------------|----------------------|------|--------|--------|
| | HappyBody | HappyRelax | HappyHeart | HappySoul | HappyFamily | HappySociety | HappyBrain | HappyMoney | HappyWorkLife | เกณฑ์ความสุข | say | stay | strive | engage |
| สำนักงานมหาวิทยาลัย | 64.1 | 55.0 | 72.7 | 75.0 | 70.5 | 70.1 | 66.7 | 55.7 | 68.0 | 66.4 | 3.8 | 3.9 | 4.2 | 4.0 |
| สำนักงานสภามหาวิทยาลัย | 63.2 | 58.6 | 65.5 | 67.3 | 72.0 | 66.3 | 65.2 | 52.8 | 70.7 | 64.6 | 3.8 | 3.8 | 4.1 | 3.9 |
| สำนักงานหอพักนักศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัย | 63.9 | 55.7 | 69.4 | 69.4 | 66.0 | 62.0 | 61.4 | 56.0 | 60.3 | 62.7 | 3.5 | 3.3 | 3.8 | 3.6 |
| สำนักทะเบียนและประมวลผล | 64.2 | 57.2 | 65.2 | 64.0 | 68.1 | 62.0 | 65.4 | 56.3 | 65.8 | 63.1 | 3.7 | 3.6 | 3.7 | 3.7 |
| สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ | 66.6 | 57.7 | 67.4 | 71.8 | 72.1 | 64.8 | 67.1 | 56.1 | 70.5 | 66.0 | 3.9 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| สำนักบริการวิชาการ | 63.5 | 56.0 | 69.7 | 71.7 | 62.8 | 61.3 | 69.2 | 47.6 | 64.9 | 63.0 | 3.7 | 3.5 | 4.0 | 3.7 |
| สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา | 61.7 | 52.7 | 68.3 | 71.7 | 66.7 | 62.7 | 63.8 | 52.2 | 57.1 | 61.9 | 3.3 | 2.9 | 3.9 | 3.4 |
| สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม | 61.4 | 53.6 | 74.5 | 79.5 | 63.6 | 57.2 | 77.3 | 40.9 | 65.5 | 63.7 | 4.2 | 3.6 | 4.1 | 3.9 |
| สำนักหอสมุด | 64.6 | 59.7 | 72.9 | 71.0 | 71.9 | 65.5 | 67.7 | 54.1 | 72.0 | 66.6 | 4.0 | 3.8 | 3.9 | 3.9 |
| อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 66.7 | 51.7 | 70.0 | 76.7 | 80.6 | 63.9 | 77.8 | 72.9 | 62.3 | 69.2 | 3.4 | 2.2 | 3.8 | 3.1 |
| เฉลี่ย | 4.2 | 3.1 | 3.3 | 3.2 | 5.5 | 3.2 | 4.4 | 5.4 | 4.4 | 2.5 | 0.3 | 0.3 | 0.2 | 0.2 |

โดยสรุป การดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

| ความสุขเฉลี่ย | ระดับคะแนน | ปัจจัยความผูกพัน | ค่าเฉลี่ย |
|-----------------|------------|------------------|-----------|
| สุขภาพดี | 63.3 | - ความผูกพัน | 3.63 |
| ผ่อนคลายดี | 54.3 | - SAY | 3.63 |
| น้ำใจดี | 68.4 | - STAY | 4.49 |
| จิตวิญญาณดี | 69.4 | - STRIVE | 3.77 |
| ครอบครัวดี | 62.9 | | |
| สังคมดี | 62.1 | | |
| ใฝ่รู้ดี | 63.8 | | |
| สุขภาพการเงินดี | 53.7 | | |
| การงานดี | 63.2 | | |
| ภาพรวม | 62.3 | | |

ดังนั้น ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย = 4 คะแนน

5.3 ตัวชี้วัดที่ 8.7 ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ในหน่วยงาน (KM)

- **วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด** : เพื่อให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ จากการรวบรวมความรู้ภายในองค์กร ทั้งใน ตัวบุคคล หรือข้อมูลในการดำเนินงานต่างๆ มาใช้ในการทำงานให้สามารถตอบสนองตรงตามเป้าหมายของ ผู้รับบริการ และตรงตามเป้าหมายขององค์กรให้มากที่สุด เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น
- **หน่วยนับ** : ระดับ หรือ จำนวนนวัตกรรมการทำงาน
- **ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล** : ปีงบประมาณ
- **คำอธิบาย** : กระบวนการในการจัดการความรู้ การรวบรวมและจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยการจัดเก็บและการแบ่งปันความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การจัดหาเครื่องมือและระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือ สร้างกลไกการนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำขององค์กรโดยสามารถนำเอาผลของ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน การแก้ปัญหา การสร้างเป็นผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ๆ และนำเอาความรู้หรือประสบการณ์ใหม่กลับมาเป็น ความรู้หมุนเวียนต่อไปในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถ พิจารณาได้จาก 2 เกณฑ์ ได้แก่
 1. การเกิดนวัตกรรมในการทำงานของส่วนงาน ได้แก่ การปรับปรุงวิธีปฏิบัติงาน โดยลด ขั้นตอนการทำงาน หรือการทำงานข้ามสายงาน หรือระบบปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สนับสนุน การทำงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 2. พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ ดังตาราง

| ระดับความสำเร็จ | เกณฑ์การให้คะแนน |
|-----------------|--|
| 1 | มีการระบุนวัตกรรมภายในองค์กร การกำหนดกระบวนการและวิธีการรวบรวมความรู้ การจัดเก็บและการถ่ายทอดความรู้ มีการคัดเลือกเครื่องมือที่จะใช้ มีการศึกษาถึงความรู้ ต่างๆที่มีอยู่ในองค์กร รูปแบบของข้อมูลที่จัดเก็บ กำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดเป้าหมาย ของการจัดการความรู้ มีการดำเนินงานในการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยมีแนวทางใน การรวบรวมและแสวงหาความรู้ที่มีอยู่ทั้งในรูปของเอกสาร กิจกรรม รวมถึงความรู้ที่มีอยู่ ในตัวบุคคล |
| 2 | มีการจัดวางโครงสร้างของความรู้ การกำหนดผู้รับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่ มีกลไกการจัดเก็บและรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อการเรียกใช้งานได้ อย่างรวดเร็วและถูกต้องในอนาคต |
| 3 | มีกระบวนการในการเข้าถึงแหล่งความรู้ที่ได้ออกแบบและจัดเก็บภายในหน่วยงาน ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ที่ต้องการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว รวมถึง การประมวลและกลั่นกรองความรู้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน เช่น การปรับปรุงรูปแบบ เอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน และปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์และเหมาะสม |
| 4 | มีการกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยอาศัยฐานความรู้ที่จัดเก็บและเครื่องมือหรือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่อยู่ในรูปของเอกสาร ระบบสารสนเทศ โดยมีกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานขององค์กร |

| ระดับความสำเร็จ | เกณฑ์การให้คะแนน |
|-----------------|---|
| 5 | มีการนำเอาผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน การแก้ปัญหา การสร้างเป็นผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ๆ และนำเอาความรู้หรือประสบการณ์ใหม่กลับมาเป็นความรู้หมุนเวียนต่อไปในองค์กรอย่างต่อเนื่อง |

• **ข้อมูลที่ต้องรายงาน :**

1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน
 - 1.1 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงในหน่วยงาน
 - 1.2 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ในหน่วยงาน
2. ความสำเร็จในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน

• **ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :**

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์
 Data Owner คือ กองบริหารงานบุคคล

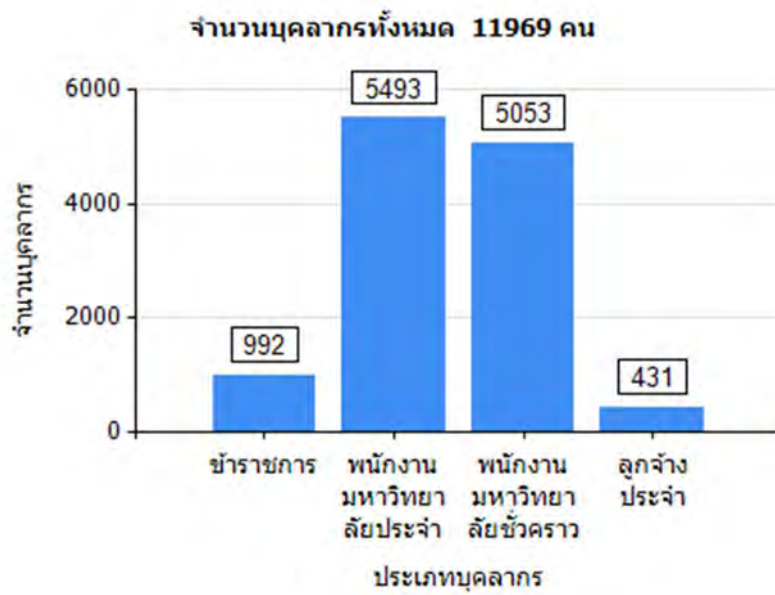
• **การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561**

มีการดำเนินการจัดทำโครงการจัดการความรู้ในหน่วยงาน ทั้งสิ้น 69 โครงการ มีโครงการที่เสนอให้เข้ารับรางวัลการจัดการความรู้ จำนวน ทั้งสิ้น 26 โครงการ และได้รับรางวัลจำนวน 18 โครงการ ซึ่งโครงการส่วนใหญ่ เป็นลักษณะกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยอาศัยฐานความรู้ที่จัดเก็บและเครื่องมือหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาจอยู่ในรูปของเอกสาร ระบบสารสนเทศ โดยมีกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานขององค์กร โดยยังไม่สามารถ สร้างเป็นผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ๆ และนำเอาความรู้หรือประสบการณ์ใหม่กลับมาเป็นความรู้หมุนเวียนต่อไปในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

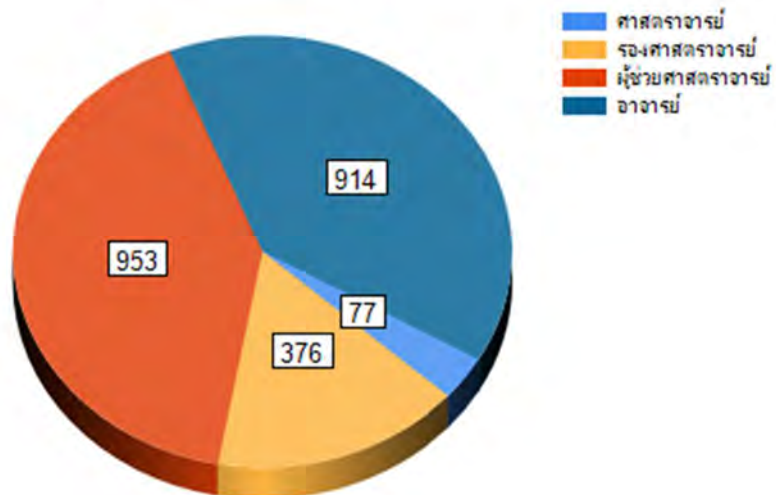
หมายเหตุ ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ในหน่วยงาน (KM) = 4 คะแนน

ส่วนที่ 2
รายงานผลแผนปฏิบัติการประจำปี
(Action Plan)

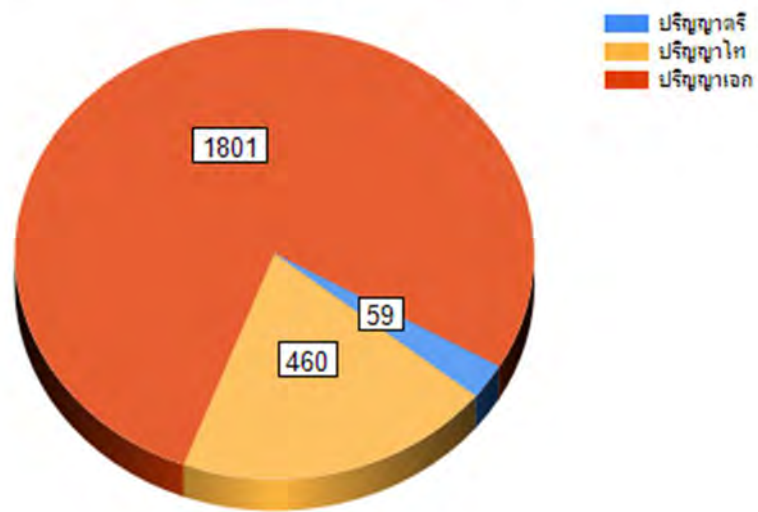
จำนวนบุคลากรในปัจจุบัน



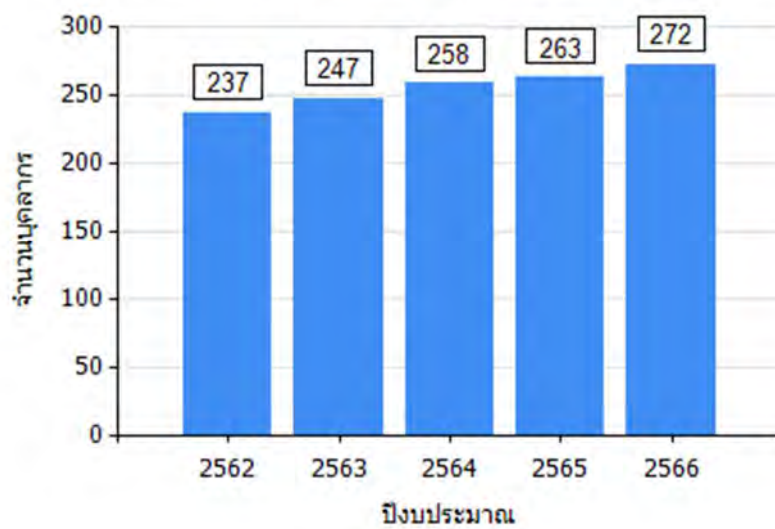
จำนวนบุคลากรตามตำแหน่งทางวิชาการ 2320 คน



จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา 2320 คน



จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ 1277 คน



การบริหารอัตรากำลัง (Manpower)

อัตราการสูญเสียอัตรากำลังในช่วง 10 ปี (ลาออก เกษียณ เสียชีวิต เลิกจ้าง)

| Group | 2552 | 2553 | 2554 | 2555 | 2556 | 2557 | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | รวม |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| A | 77 | 102 | 107 | 111 | 107 | 114 | 111 | 114 | 140 | 139 | 9 | 1,131 |
| B | 3 | 5 | 4 | 6 | 7 | 3 | 2 | 5 | 7 | 4 | | 46 |
| C | 8 | 11 | 11 | 28 | 29 | 20 | 19 | 16 | 14 | 14 | | 170 |
| D | 36 | 38 | 52 | 46 | 14 | 12 | 11 | 19 | 11 | 13 | 7 | 259 |
| E | 1 | 9 | 25 | 29 | 33 | 55 | 76 | 53 | 64 | 65 | 26 | 436 |
| F | | | 1 | 2 | | 1 | 1 | 1 | 14 | 19 | 3 | 42 |
| รวม | 125 | 165 | 200 | 222 | 190 | 205 | 220 | 208 | 250 | 254 | 45 | 2,084 |

อัตราการสรรหากำลังคนทดแทน

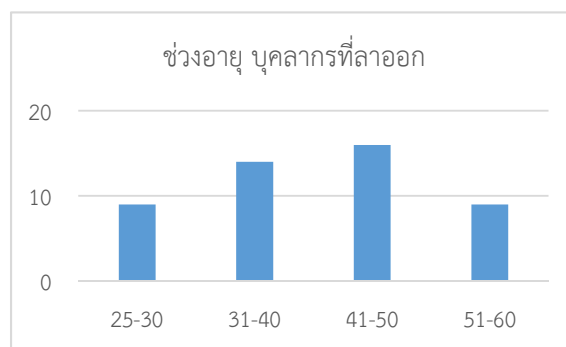
| Group | 2552 | 2553 | 2554 | 2555 | 2556 | 2557 | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | รวม |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| D | | | | | | | 1 | | | | | 1 |
| E | 111 | 122 | 231 | 219 | 270 | 275 | 371 | 289 | 249 | 299 | 269 | 1,477 |
| F | | | | 1 | | 47 | 24 | 39 | 43 | 137 | 6 | 249 |
| รวม | 111 | 122 | 231 | 220 | 270 | 322 | 396 | 328 | 292 | 436 | 275 | 1,727 |

Retention

อัตราพนักงานที่ลาออกระหว่างการทดลองงาน 1 ปี

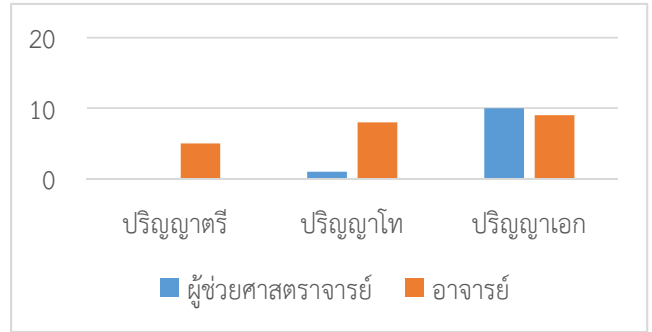
| Group | จำนวน |
|-------|-------|
| E | 12 |
| F | 4 |

| ช่วงอายุ | จำนวน |
|----------|-------|
| 25-30 | 9 |
| 31-40 | 14 |
| 41-50 | 16 |
| 51-60 | 9 |
| รวม | 48 |



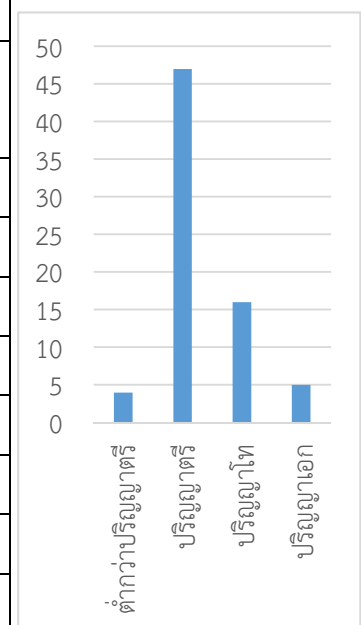
บุคลากรที่ลาออกระหว่างปี 2561-2562

| ตำแหน่ง | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | รวม |
|--------------------|-----------|----------|-----------|-----|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | | 1 | 10 | 11 |
| อาจารย์ | 5 | 8 | 9 | 22 |
| รวม | 5 | 9 | 19 | 33 |



สายสนับสนุน

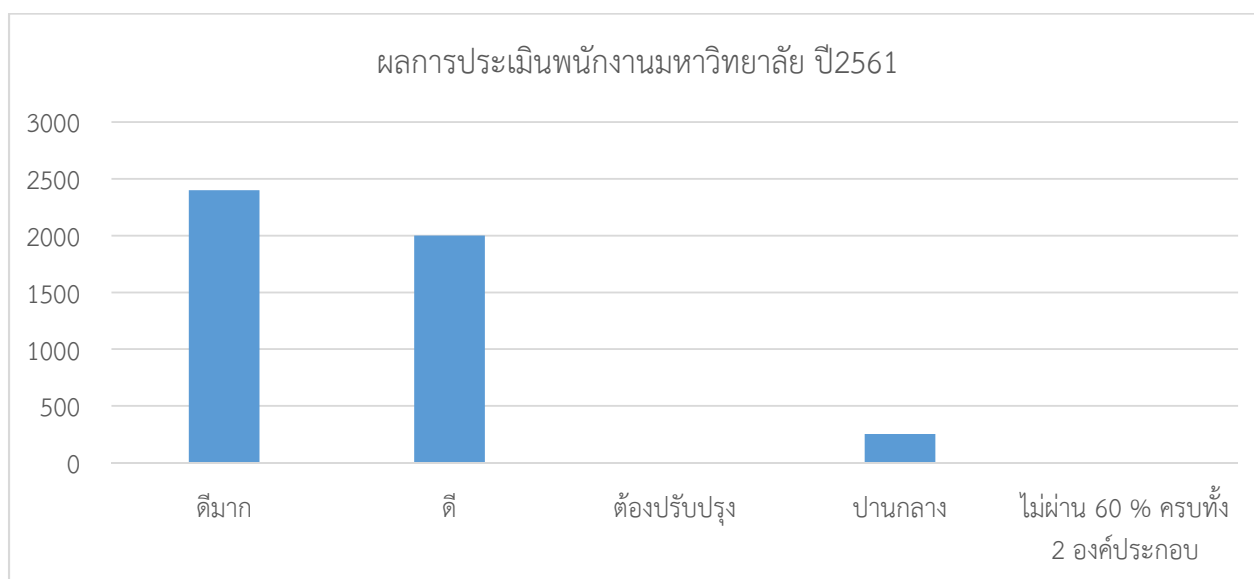
| ตำแหน่ง | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | รวม |
|---|------------------|-----------|----------|-----------|-----|
| เจ้าหน้าที่สำนักงาน | | 3 | | | 3 |
| ทันตแพทย์ | | 1 | | | 1 |
| นักการเงินและบัญชี | | 3 | | | 3 |
| นักวิจัย | | | | 1 | 1 |
| นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | | 3 | | | 3 |
| นักวิทยาศาสตร์ | | | 1 | | 1 |
| นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ | | 1 | | | 1 |
| นักวิทยาศาสตร์เกษตร | | 1 | 1 | | 2 |
| ผู้ปฏิบัติงานการพยาบาล | 1 | 1 | | | 2 |
| พนักงานช่าง | 1 | | | | 1 |
| พนักงานบริการทั่วไป | 1 | | | | 1 |
| พนักงานบริการฝีมือ (ด้านวิทยาศาสตร์และการแพทย์) | 1 | | | | 1 |
| พนักงานปฏิบัติงาน | | 12 | 11 | | 23 |
| พนักงานปฏิบัติงานช่วยสอน | | | 1 | | 1 |
| พยาบาล | | 13 | 2 | | 15 |
| แพทย์ | | 5 | | 3 | 8 |
| เภสัชกร | | 3 | | | 3 |
| วิศวกร | | | | 1 | 1 |
| สัตวแพทย์ | | 1 | | | 1 |
| รวม | 4 | 47 | 16 | 5 | 72 |



การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

| ส่วนงาน | ดี | ดีมาก | ต้องปรับปรุง | ปานกลาง | ไม่ผ่าน 60 % ครบทั้ง 2 องค์ประกอบ | ผลรวมทั้งหมด |
|-------------------------------------|------|-------|--------------|---------|-----------------------------------|--------------|
| คณะกรรมการสื่อสารมวลชน | 19 | 20 | | 1 | 2 | 42 |
| คณะเกษตรศาสตร์ | 14 | 107 | | 4 | | 125 |
| คณะทันตแพทยศาสตร์ | 75 | 84 | | 1 | | 160 |
| คณะเทคนิคการแพทย์ | 49 | 71 | | 7 | 1 | 128 |
| คณะนิติศาสตร์ | 8 | 32 | | 1 | | 41 |
| คณะบริหารธุรกิจ | 8 | 43 | | 3 | | 54 |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | 29 | 67 | | 7 | | 103 |
| คณะแพทยศาสตร์ | 1022 | 732 | | 133 | | 1887 |
| คณะเภสัชศาสตร์ | 5 | 90 | | 3 | | 98 |
| คณะมนุษยศาสตร์ | 39 | 92 | | 5 | | 136 |
| คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ | 7 | 35 | | 2 | | 44 |
| คณะวิจิตรศิลป์ | 39 | 49 | | 8 | | 96 |
| คณะวิทยาศาสตร์ | 59 | 298 | | 11 | 1 | 369 |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 71 | 91 | | 5 | | 167 |
| คณะศึกษาศาสตร์ | 50 | 45 | | 3 | | 98 |
| คณะเศรษฐศาสตร์ | 18 | 35 | | | | 53 |
| คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | 31 | 19 | | 6 | | 56 |
| คณะสังคมศาสตร์ | 27 | 31 | | 3 | | 61 |
| คณะสัตวแพทยศาสตร์ | 27 | 86 | | 2 | 1 | 116 |
| คณะสาธารณสุขศาสตร์ | 6 | 1 | | | | 7 |
| คณะอุตสาหกรรมเกษตร | 13 | 70 | | | | 83 |
| บัณฑิตวิทยาลัย | 9 | 6 | | | | 15 |
| วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล | 6 | | | | | 6 |
| วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล | 5 | 10 | | | | 15 |
| วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี | 25 | 33 | | 1 | 1 | 60 |
| ศูนย์วิจัยข้าวล้านนา | | 2 | | | | 2 |
| ศูนย์สัตว์ทดลอง | 8 | | | 2 | | 10 |
| สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 20 | 8 | | 1 | | 29 |
| สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ | 16 | 33 | | 2 | | 51 |

| ส่วนงาน | ดี | ดีมาก | ต้องปรับปรุง | ปานกลาง | ไม่ผ่าน 60 % ครบทั้ง 2 องค์ประกอบ | ผลรวมทั้งหมด |
|------------------------------|-------------|-------------|--------------|------------|-----------------------------------|--------------|
| สถาบันวิจัยสังคม | 7 | 14 | | 3 | | 24 |
| สำนักงานการตรวจสอบภายใน | 11 | | | 3 | | 14 |
| สำนักงานมหาวิทยาลัย | 194 | 114 | | 26 | | 334 |
| สำนักงานสภามหาวิทยาลัย | 2 | 4 | | | | 6 |
| สำนักทะเบียนและประมวลผล | 21 | | | 11 | | 32 |
| สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ | 14 | 25 | | 1 | | 40 |
| สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม | 2 | 10 | | | | 12 |
| สำนักหอสมุด | 45 | 43 | 1 | | | 89 |
| ผลรวมทั้งหมด | 2001 | 2400 | 1 | 255 | 6 | 4663 |



หมายเหตุ: จากผลการประเมินในระบบ CMU-MIS วันที่ 27 มิถุนายน 2562